



NÂNG CAO NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRƯỜNG/KHOA SƯ PHẠM VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

• ThS. NGUYỄN VĂN ĐỆ

Trường Đại học sư phạm Đồng Tháp

1. Những bất cập về giáo dục từ một “vùng trũng”

Những năm vừa qua, hoạt động đào tạo (ĐT) giáo viên trung học phổ thông (THPT) ở vùng đồng bằng Sông Cửu Long (ĐBSCL), đã có những chuyển biến đáng ghi nhận về qui mô và hiệu quả, đáp ứng được phần nào nhu cầu của địa phương và của khu vực; đóng góp công sức vào sự vận hành của cỗ máy GD cả nước. Các trường/khoa sư phạm (SP) đã chú trọng đổi mới phương pháp giảng dạy-học tập, quan tâm đúng mức hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH), coi trọng rèn luyện tay nghề, rèn luyện nghiệp vụ SP và nâng cao năng lực nghề nghiệp. Tuy nhiên, bức tranh về hoạt động đào tạo (ĐT) giáo viên THPT của vùng, nhìn toàn cục, bên trong lại đang chứa những tiềm ẩn mà không phải ai cũng nhận ra; từ góc nhìn trực diện, vùng này hiện đang tồn tại mấy bất cập đáng kể như sau:

1.1. Đội ngũ giảng viên mỏng về lượng và đang yếu về chất

Đây là một thực tế không thể chối bỏ và là bất cập lớn nhất, đáng kể nhất về nguồn lực con người - nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển, mà chúng ta dù lạc quan đến mấy cũng phải ưu tư, trăn trở trước thực trạng này. Thống kê cho thấy, khu vực ĐBSCL có 13 tỉnh, thành phố (với 20,9% dân số cả

nước) nhưng chỉ có 1 trường Đại học (ĐH) SP, 4 khoa SP trong các trường ĐH, làm nhiệm vụ ĐT, cung cấp giáo viên cho 429 trường THPT trong vùng. Cái mỏng và yếu thể hiện rõ trong những chỉ số: cả 5 trường/khoa SP trong vùng chỉ có 816 giảng viên cơ hữu tham gia ĐT giáo viên THPT; tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ là 3,3%, thạc sĩ 43,6%, và chỉ có 1 PGS (cả nước có 517 GS và 2917 PGS). Nếu đối chiếu với nội dung qui định về tiêu chuẩn các ngạch công chức giảng dạy ở bậc ĐH của Điều lệ trường ĐH và Nghị quyết số 08/NQ-BCS của Ban cán sự Đảng Bộ GD&ĐT ngày 04/04/2007 về việc phát triển ngành SP và các trường SP từ năm 2007-2015; hay làm phép so sánh với đội ngũ giảng viên của các trường ĐHSP ngoài khu vực (ở bảng 1) thì rõ ràng đội ngũ giảng viên các trường/khoa SP của ĐBSCL đang nằm vào "vùng trũng".

1.2. Sự đòi hỏi của quy mô và chất lượng ĐT đang vượt quá những điều kiện đáp ứng hiện có

Yêu cầu mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng ĐT với cơ sở vật chất, trang thiết bị, thông tin đang liên hệ với nhau bởi một phương trình không cân xứng. Hiện tại, các trường/khoa SP vẫn còn tình trạng chưa đáp ứng kịp yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông; nhiều môn dạy và học ở trường/khoa SP

Bảng 1: Tỷ lệ Học hàm và Học vị của giảng viên một số trường khoa SP

STT	Trường/khoa	Tổng số giảng viên	Học hàm		Học vị			
			Số lượng GS, PGS	Tỷ lệ %	TSKH, TS		ThS	
					Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
1	5 trường/khoa SP ở ĐBSCL*	816	1	0,12%	27	3,3%	356	43,6%
2	Trường ĐHSP Hà Nội	852	166	20,57%	272	32,27%	413	48,99%
3	Trường ĐHSP Huế	281	22	7,83%	98	34,87%	118	41,99%
4	Trường ĐHSP TP. Hồ Chí Minh	616	27	4,35%	138	22,41%	260	42,02%
5	Trường ĐHSP Đà Nẵng	248	4	1,61%	37	14,92%	121	48,79%
6	Trường ĐHSP Thái Nguyên	408	11	2,69%	62	15,19%	206	50,49%

(Nguồn: Vụ Giáo dục đại học - Bộ GD&ĐT, năm 2008)



còn nặng về cung cấp kiến thức lí thuyết, nặng tính hàn lâm, thực hành thì nhẹ kĩ năng ứng dụng, nên sản phẩm ĐT khó thích ứng và bắt nhịp với thực tiễn. "Chương trình ĐT, nội dung giảng dạy chưa được đổi mới và cập nhật thường xuyên. Phương pháp giảng dạy và học tập chưa phù hợp với điều kiện giảng dạy ĐH. Giáo trình, tài liệu học tập, cơ sở thí nghiệm thực hành, trang thiết bị phục vụ ĐT, NCKH còn rất lạc hậu và bất cập so với yêu cầu sử dụng"[*]. Trong lúc đó, yêu cầu đặt ra là người giáo viên THPT được ĐT ở thời hội nhập cần sự đổi mới, sự nhanh nhạy trong việc giải quyết những nhu cầu của hoạt động thực tiễn; nói cách khác, "Tính chuyên nghiệp của nghề dạy học đòi hỏi giáo viên phải là người tinh thông nghề nghiệp, hiểu theo nghĩa đầy đủ nhất" (Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 2004).

1.3. Sự mất cân đối trong cơ cấu đào tạo

Tùy theo mức độ, sự mất cân đối trong cơ cấu ĐT của các trường/khoa SP thể hiện cụ thể ngay ở chỉ tiêu tuyển sinh đầu vào; xét trên toàn vùng, tỷ lệ giảng viên tham gia hoạt động ĐT ở các môn văn hóa so với các môn học giáo dục thể chất, công nghệ, sư phạm tin học, giáo dục quốc phòng còn có sự chênh lệch lớn. Nguyên nhân, do chúng ta chưa có những tính toán đầy đủ dựa trên khảo sát về nhu cầu của xã hội, của các trường THPT, dẫn đến cơ cấu ĐT chưa sát với thực tế. Hệ quả là sự mất cân đối về cơ cấu ĐT đã xảy ra vừa mang tính cục bộ, vừa mang tính phổ biến của vùng. Và kéo theo, tình trạng thiếu nguồn cung cấp giáo viên cho các trường THPT ở ĐBSCL của những môn đặc thù sẽ còn xảy ra trong nhiều năm tới.

1.4. Có khoảng cách về nhu cầu đào tạo bổ sung, thay thế đội ngũ

Hiện nay, các trường /khoa SP trong khu vực đang gặp phải tình trạng chung là số giảng viên được ĐT bổ sung chưa đủ để thay thế số giảng viên chưa đạt chuẩn như qui định hiện hành, hay đã đến tuổi nghỉ hưu nhưng còn phải đứng lớp. Sự thay thế này không đơn thuần chỉ có ý nghĩa về lượng mà còn thực sự mang ý nghĩa về chất. Bởi lẽ, áp lực về yêu cầu ĐT, yêu cầu công việc đang đè nặng lên nhiều giảng viên trong đó có cả những giảng viên trẻ, ở một số trường ĐH mới thành lập, có khá nhiều giảng viên trẻ, thâm niên chỉ mới được vài năm, chưa có cơ hội tiếp cận với giáo dục phổ thông và các hoạt động thực tiễn khác; do vậy,

chưa gánh vác nổi trọng trách nhiệm vụ ĐT của mỗi trường. Vậy là, đang có một khoảng cách rất đáng kể về nhu cầu ĐT bổ sung, thay thế đội ngũ so với yêu cầu phát triển của vùng, chứ chưa nói đến yêu cầu của đất nước, càng chưa thể nói tới yêu cầu của hội nhập quốc tế.

2. Những giải pháp nâng cao năng lực hoạt động ĐT giáo viên THPT trong không gian giáo dục đại học đổi mới

Theo logic phát triển, những bất cập vừa nêu trên đây, muốn khắc phục, cần phải xét lại một cách toàn diện: giữa mục tiêu ĐT với hiệu quả ĐT; giữa yêu cầu ĐT với phương thức ĐT; giữa chương trình với vấn đề phân luồng ĐT; giữa đổi mới nhận thức của cán bộ quản lí và giảng viên với yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH hiện nay. Và, sau nữa là từ đổi mới nội dung, phương pháp ĐT đến hiệu quả sử dụng phương tiện, thiết bị dạy học. Trong khuôn khổ một bài báo, chúng tôi xin đề cập đến vấn đề mang tính giải pháp từ góc nhìn đội ngũ giảng viên - một vấn đề có tính quyết định cho sự phát triển, nhưng đang trở thành nỗi bức xúc đối với các trường ĐH trên cả nước nói chung và các trường /khoa SP ở khu vực ĐBSCL nói riêng. Theo chúng tôi, những giải pháp cần quan tâm là:

2.1. Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên theo mục tiêu đào tạo

Chúng ta biết rằng, chất lượng ĐT của nhà trường phụ thuộc nhiều vào trình độ năng lực và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên. Vị thế của người thầy cũng chính là vị thế của GD, là vị thế của các trường ĐH, và ngược lại. "Không một hệ thống GD nào có thể vươn cao quá tầm những giáo viên làm việc cho nó" (Raja Roy Singh, 1990). Rõ ràng, giáo viên giữ vai trò quyết định trong quá trình dạy-học; chất lượng giảng viên là yếu tố then chốt làm nên thương hiệu của một trường ĐH.

Đối với các trường/khoa SP ở vùng ĐBSCL do mặt bằng xuất phát về cơ cấu đội ngũ giảng viên có nhiều điểm hạn chế nên để nâng cao năng lực của giảng viên, nhất thiết phải có một lộ trình bồi dưỡng giảng viên theo từng giai đoạn và từng cấp độ. Đối với lớp giảng viên lớn tuổi thì đi theo lộ trình Thạc sĩ hoá, Tiến sĩ hoá. Đối với giảng viên trẻ thì vừa nâng cao trình độ, kĩ năng, nghiệp vụ; vừa bồi dưỡng tiếp tục sau khi đã tốt nghiệp Thạc sĩ, Tiến

(*) Báo cáo của lãnh đạo Bộ GD-ĐT tại Hội nghị toàn quốc chất lượng GDDH, TP.HCM, tháng 1/2008

sĩ theo hướng chuyên sâu, chuyên ngành.

Muốn vậy, các trường/khoa SP cần nhận thức và thực hiện tốt mấy phương châm sau đây:

Một là, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất đạo đức cho đội ngũ giảng viên. Học tập tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh, rèn luyện phẩm chất cách mạng là yếu tố cốt lõi trong yêu cầu của người giảng viên; là nhân tố có ý nghĩa quyết định trong việc truyền thụ tri thức, định hướng chính trị về hoạt động GD-ĐT. Hơn nữa, sự tác động của người thầy đến người học không chỉ thông qua năng lực SP mà bằng cả tấm gương về phẩm chất chính trị, đạo đức, phong cách sống của mình; hãy xứng đáng: mỗi nhà giáo là một tấm gương đạo đức, sáng tạo và tự học.

Hai là, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên. Đây là cơ sở nền tảng, là yếu tố giữ vai trò quan trọng đến chất lượng giảng dạy của người giảng viên. Trong xu thế hội nhập và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH hiện nay, các trường/khoa SP phấn đấu để có đội ngũ giảng viên đạt trình độ tầm cỡ khu vực và quốc tế thì mức độ bằng cấp tiến sĩ mới chỉ là điều kiện cần nhưng chưa đủ. Nghĩa là, đòi hỏi mỗi giảng viên phải có một thời gian "sau tiến sĩ" cực kỳ gian nan; nhằm đạt tới độ chín trong quá trình sáng tạo, thường xuyên mở rộng trao đổi, cập nhật tri thức chuyên môn, và có được các công trình khoa học đăng trên tạp chí uy tín, có các giáo trình cao học được phát hành.

Ba là, bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên. Năng lực sư phạm chính là năng lực lao động chuyên biệt, là khả năng truyền thụ tri thức, kinh nghiệm và chuyển tải tri thức vào trong sản phẩm của quá trình GD-ĐT nhanh và hiệu quả nhất; đồng thời gợi mở, tạo ra cho người học niềm tin, lòng say mê hứng thú học tập và rèn luyện.

2.2. Xây dựng mô hình cơ cấu đội ngũ giảng viên có chất lượng vượt ra ngoài "biên giới" từng trường/khoa SP ở vùng ĐBSCL và một cơ chế hoạt động tương ứng theo phương thức mới.

Nói cách khác, đây là ý tưởng của "thế giới phẳng" về mô hình xây dựng đội ngũ giảng viên ở các trường/khoa SP cho vùng ĐBSCL; từ đó tiến tới xây dựng bản đồ cơ cấu, để xoá hẳn tình trạng thừa mà thiếu, thiếu nhưng lại thừa. Mô hình cơ cấu đó phải hội đủ hai điều kiện: (i) Có chất lượng đảm bảo cho thương hiệu có tính quốc tế hay khu vực của từng trường ĐH; (ii) Có hiệu quả dựa vào hiệu suất

đáp ứng các nhu cầu do thực tiễn đặt ra. Cơ chế hoạt động theo phương thức mở cũng phải dựa vào thực chất lượng - hiệu quả. Phương thức này đảm bảo sự năng động của một bộ máy, một đội ngũ, khắc phục được tình trạng yếu và thiếu hiện nay. Xét về chiến lược lâu dài, đây là hai trục vận hành trên lộ trình phát triển bền vững của một trường ĐH. Trên cơ sở đó, các trường/khoa SP trong khu vực ĐBSCL phải xem việc phát triển đội ngũ giảng viên cho các trường/khoa là một yếu tố then chốt trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐT. Đó là một chiến lược có tầm vĩ mô, một quá trình thực hiện liên tục và được tổ chức một cách bài bản, khoa học, có kế hoạch, có mục đích.

2.3. Liên kết đội ngũ giảng viên giữa các trường/khoa SP ở vùng ĐBSCL để tạo thành mạng lưới (network), nhằm tăng chiều sâu cho hoạt động GD&ĐT không những của từng trường/khoa mà còn cho cả hệ thống các trường ĐH trong khu vực.

Theo chúng tôi, đây là một giải pháp có tính thực tiễn không những đối với khu vực ĐBSCL mà còn có thể cho những khu vực khác có hoàn cảnh tương tự. Đối với vùng ĐBSCL, do có những điểm tương đối khác biệt về kinh tế, chính trị, xã hội và văn hoá so với một số nơi trong lãnh thổ Việt Nam, nên những điều kiện về phát triển và cạnh tranh cũng tương đối khác. Có một thực tế là: chỉ trong vòng mấy năm trở lại đây, mạng lưới các trường/khoa SP đã phát triển tương đối nhanh, trước năm 2000 cả vùng chỉ có Khoa SP của Trường ĐH Cần Thơ là ĐT giáo viên THPT, thì hiện nay đã có 5 trường đảm đương nhiệm vụ đó. Tuy nhiên, khả năng đáp ứng về đội ngũ giảng viên của từng trường lại còn nhiều hạn chế. Do vậy, bài toán đặt ra là phải liên kết đội ngũ giảng viên giữa các trường để tạo thành mạng lưới và vận hành với định hướng: (i) Tăng tiềm lực và nâng cao chất lượng giảng viên; (ii) Thực hiện công khai và dân chủ hoá cơ chế ĐT; (iii) Xây dựng chế độ, chính sách đãi ngộ công bằng và hợp lí.

Trên thực tế, việc tiếp nhận giảng viên có trình độ cao về công tác tại các trường ĐH ở vùng ĐBSCL là hết sức khó. Vì thế, để chủ động về đội ngũ giảng viên, tăng chất lượng và hiệu quả ĐT thì phương thức liên kết giảng viên tạo thành mạng lưới là giải pháp hữu hiệu khắc phục được tình trạng yếu và thiếu về giảng viên, nhằm đáp ứng qui mô và nhu cầu ĐT đội ngũ giáo viên phổ thông cho vùng ĐBSCL.



2.4. Chuyển hướng sang ĐT các năng lực nghề nghiệp và ĐT cách dạy phương pháp học

Các trường/khoa SP cần chủ động "chuyển hướng từ tập trung vào ĐT kiến thức chuyên môn thuộc môn học sẽ phải dạy khi ra trường là chủ yếu sang tập trung ĐT các năng lực nghề nghiệp, đảm bảo sinh viên tốt nghiệp biết hành động có hiệu quả trong các hoạt động nghề nghiệp" (Trần Bá Hoàn, 2007). Hay nói cách khác, các trường/khoa SP phải tạo ra và phát triển những con người có nghề nghiệp. Làm như vậy, để giúp người học biết suy nghĩ, phê phán, đánh giá và hành động đúng đắn; biết cách học độc lập và suốt đời; biết tạo nghiệp và phát huy các năng lực cá nhân; biết chung sống, hợp tác và cạnh tranh lành mạnh; biết chấp nhận rủi ro và đương đầu với mạo hiểm; biết sáng tạo và thích ứng với những đổi mới của thực tiễn giáo dục. Công việc phải làm ngay là xác định các mặt hoạt động nghề nghiệp của giáo viên để đưa ra các năng lực cơ bản cần ĐT ban đầu ở các trường/ khoa SP. Trong bối cảnh hội nhập với những biến đổi sâu sắc và sự tiến hóa của nghề dạy học, các năng lực nghề nghiệp cần hình thành ở người giáo viên là: năng lực đáp ứng; *năng lực triển khai chương trình dạy học; năng lực trao đổi và thu nhận thông tin; năng lực đánh giá; năng lực đáp ứng trách nhiệm với xã hội; năng lực sử dụng ngoại ngữ; năng lực sử dụng máy tính và các phương tiện thông tin khác...* Đặc biệt, "Người giáo viên tinh thông nghề nghiệp còn phải có khả năng thích ứng với những biến đổi khách quan đó" (Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 2004).

Đã có một thời gian dài, chương trình ĐT của các trường SP tập trung vào chuẩn bị cho người giáo viên tương lai nắm vững hoạt động dạy, những phương pháp, kĩ năng tổ chức thực hiện hoạt động dạy. Ngày nay, "sinh viên sư phạm không chỉ lo học cách dạy mà còn phải chuẩn bị tốt để dạy cách học" (Trần Bá Hoàn, 2007). Vấn đề quan tâm nhất, để những giáo viên phổ thông tương lai biết dạy cách học là mỗi giảng viên SP phải thường xuyên rèn luyện cho sinh viên kĩ năng tự học thông qua bộ môn mình phụ trách. Phát triển khả năng tự học là một trong những nhiệm vụ cơ bản của hoạt động dạy học nói chung và của đổi mới phương pháp dạy học ở Việt Nam hiện nay. Điều này sẽ làm cho người học có thời gian và cơ hội để thu nhận, sàng lọc, chuyển hóa thông tin và phát triển các kĩ năng (năng lực hành động). Theo quan điểm

sư phạm tương tác, người học nếu có 3 tố chất quan trọng: *động cơ học tập, trách nhiệm học tập và chủ động trong quá trình học tập*, sẽ đạt hiệu quả cao trong quá trình tự học. Vì vậy, để rèn luyện kĩ năng tự học cho sinh viên, trước hết phải bồi dưỡng 3 tố chất trên cho họ.

3. Kết luận

Xu hướng hội nhập và yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH Việt Nam đã đặt các trường/khoa SP ở vùng ĐBSCL trong vòng quay của sự phát triển. Phát triển là quá trình vận động không ngừng theo chiều hướng tiến lên, phát triển đòi hỏi phải có sự thay đổi từ nhận thức, cách tư duy, tầm nhìn đến hành động cụ thể và phải thay đổi có phương pháp. Đào tạo giáo viên THPT ở vùng ĐBSCL trong không gian giáo dục đại học đổi mới hiện nay, chúng ta vui mừng đón nhận những cơ hội, song thách thức và bất cập cũng không ít. Điều quan trọng là chúng ta phải biết tìm ra những giải pháp thích ứng; tận dụng được những điều có lợi từ bên ngoài, phát huy nội lực để mang lại chất lượng và hiệu quả cao nhất trong hoạt động ĐT ở các trường Sư phạm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD&ĐT, Báo cáo của lãnh đạo Bộ GD&ĐT tại Hội nghị toàn quốc chất lượng giáo dục ĐH, TP. Hồ Chí Minh, tháng 01/2008.
2. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, *Nghề và nghiệp của người giáo viên*, Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục, số 112/2004
3. Trần Bá Hoàn, *Định hướng nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên giai đoạn 2007-2010*, Tạp chí Giáo dục, số 162, tháng 5/2007.
4. Nguyễn Văn Đệ, *Phát triển giáo dục ĐH ở vùng ĐBSCL - Nhìn từ cơ cấu ngành đào tạo và đội ngũ giảng viên*, Tạp chí Giáo dục, Số 173, quý 3/2007.
5. Raja Roy Singh, *Nền giáo dục cho thế kỷ 21- Những triển vọng của vòng cung Châu Á-Thái Bình Dương*, Viện Khoa học Giáo dục, Hà Nội, 1990.
6. Brigitte Berendt, *The Experience of the European Network on Staff Development in Higher Education*, UNESCO-CEPES, Vol. 1 Jyvaskyla, 1993.

SUMMARY

The paper tries to identify the issues related to the poor quality of secondary education in Mekong delta. Based on the findings, measures are recommended to compensate the teachers' capacities in an innovation environment of an university in the Mekong Delta.